Niveau(x) d'enseignement: 9 Numéro EDUQ : 8470179
Centre d'intérêt: 520

Arsenault, Guy.

L'opération styles d'enseignement. Cahier 3 : scénario 2, trousse d'animation / conception, Guy Arsenault, Lise Lapierre, Laurent Gaudet ; réd., Guy Arsenault, Lise Lapierre ; [pour le] Ministère de l'éducation, Direction générale de l'éducation des adultes, Service de recherche et développement, Equipe d'aide au développement. -- [Québec] : La Direction, 1980, c1983.
73 f. ; 28 cm.

En tête du titre: Pour le perfectionnement pédagogique d'un groupe de formateurs. Code: 38-1183.

Descripteur(s): *Perfectionnement des enseignants *Style d'enseignement *Evaluation de l'enseignement *Besoins de l'enseignant *Education populaire *Instrument d'évaluation *Education des adultes

Le volume reproduit le second des deux scénarios élaborés par l'Equipe d'aide au développement et destinés aux organismes qui oeuvrent dans le domaine de l'éducation populaire. Ces instruments doivent permettre aux enseignants de réfléchir sur leur style d'enseignement et de déterminer leurs besoins de perfectionnement. Ce second scénario a pour caractéristique de permettre un examen plus rapide de ces questions et il requiert deux fois moins d'investissement en temps-personne que le premier. Il est divisé en trois phases: 1. identification des styles d'enseignement; 2. identification des besoins de perfectionnement et d'encadrement des formateurs; 3. planification des suites à donner à l'identification des besoins. Chaque phase est divisée en blocs pour lesquels sont précisés: les objectifs visés, le rôle de l'animateur, la démarche à suivre et les activités à réaliser, tant en ce qui concerne l'animateur que les formateurs.

Type de document: d
Notice(s) connexe(s): 8470177, 8470178, 8470180

EDUQ 8470179

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Direction générale
de l'éducation des adultes

Pour le perfectionnement pédagogique
d'un groupe de formateurs:

L'OPÉRATION STYLES D'ENSEIGNEMENT (cahier 3)

Conception:

- Guy Arsenault
- Lise Lapierre
- Laurent Gaudet

Rédaction:

- Guy Arsenault
- Lise Lapierre

Service de Recherche et Développement
Équipe d'aide au développement
1980

No doc.: 38-1183

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 1983
Tous droits réservés

Dépôt légal
Premier trimestre — 1983

EDUQ 8470179

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Direction générale
de l'éducation des adultes

Pour le perfectionnement pédagogique
d'un groupe de formateurs:

L'OPÉRATION STYLES D'ENSEIGNEMENT (cahier 3)

Conception:

- *Guy Arsenault*
- *Lise Lapierre*
- *Laurent Gaudet*

Rédaction:

- *Guy Arsenault*
- *Lise Lapierre*

Service de Recherche et Développement
Équipe d'aide au développement
1980

TABLE DES MATIÈRES

PHASE 1: IDENTIFICATION DES STYLES D'ENSEIGNEMENT p. 1

PHASE 2: IDENTIFICATION DES BESOINS DE PERFECTIONNEMENT ET D'ENCADREMENT DES FORMATEURS p. 42

PHASE 3: PLANIFICATION (ET RÉALISATION) DES SUITES A DONNER A L'IDENTIFICATION DES BESOINS (PHASE 2) p. 60

PHASE *1: IDENTIFICATION DES STYLES D'ENSEIGNEMENT*

PHASE 1 : IDENTIFICATION DES STYLES D'ENSEIGNEMENT

BLOC 1 : ACCUEIL

RÉSULTATS VISÉS :

1.1 Les formateurs prennent contact entre eux et avec l'animateur.

1.2 Les formateurs sont à l'aise dans le groupe.

1.3 Le groupe est disponible à recevoir les informations concernant l'opération.

NOTE A L'ANIMATEUR :

Cette étape est importante. Elle constitue la pierre d'assise de l'efficacité du travail ultérieur. Peu importe l'activité d'accueil que vous utiliserez (quelques-unes vous sont proposées plus avant) l'objectif visé demeure le même:

FACILITER L'ÉTABLISSEMENT D'UN CONTACT
ENTRE LES FORMATEURS.

Toutes les démarches de travail proposées ultérieurement (blocs 2 à 6) visent à faciliter un cheminement tant individuel que collectif via le partage d' "informations" (impressions, perceptions, sentiments, réactions) sur des comportements et des attitudes. Il importe donc de créer un climat favorable à la communication.

Rien ne sert de se précipiter au contenu si les formateurs ne sont pas "bien assis dans le groupe", physiquement et psychologiquement.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ : (1:00h.)

R.E.P.	FORMATEURS
Il est important de ne pas s'appuyer uniquement sur les activités structurées d'accueil pour atteindre les résultats visés dans ce bloc de travail. Demeurez activement attentif à l'établissement d'un climat d'ouverture et facilitant la communication entre les formateurs. <u>activités</u>: Choisir parmi celles qui vous sont proposées (ou en élaborer une autre) l'activité qui sied le mieux à votre style d'animation. 1. <u>Se présenter à tour de rôle</u> (tour de table) Chacun des formateurs se présente lui-même au groupe. L'animateur peut proposer un certain nombre de pistes possibles pour faciliter la démarche. Exemple: Nom, prénom, j'enseigne en éducation populaire depuis..., les matières que j'enseigne..., mon expérience comme formateur à la C.S...., ce qui m'intéresse dans cette opération..., ce que je trouve important de dire au groupe à ce moment-ci..., quand je suis arri-	

R.E.P.	FORMATEURS
vé (e) dans le groupe je me suis senti (e)..., etc.	
2. <u>Se présenter en dyade et ensuite en groupe</u> L'animateur invite le groupe à se diviser en dyades et propose le mandat de travail suivant:	a) <u>en dyade</u>: chacun des membres des différentes dyades se présente l'un à l'autre et, après un certain temps d'échange, on revient en groupe. b) <u>en groupe</u>: chacun des membres des différentes dyades présente brièvement au groupe la personne qu'elle a précédemment rencontrée.
3. <u>Se rencontrer en groupe</u> (Groupe/Pair) <u>Ex.</u>: Groupe de 12 formateurs. L'animateur invite le groupe à se diviser en dyades et propose le mandat suivant:	chacun des membres des différentes dyades se présente l'un à l'autre. Après un certain temps d'échange chacune des dyades doit rencontrer une autre dyade et faire

R.E.P.	FORMATEURS
	connaissance.
Pour terminer, chacun des groupes de 4 formateurs font connaissance entre eux. Le groupe original se trouve ainsi reconstitué.	
4. <u>Se rencontrer en groupe</u> L'animateur place dans un chapeau le prénom de tous les participants en 2 exemplaires. Il invite ensuite chacun des formateurs à piger 2 prénoms. Il donne ensuite au groupe la consigne suivante:	
	chacun doit faire connaissance des deux personnes dont il a pigé les prénoms. L'interaction est libre (i.e. on peut rencontrer n'importe qui) mais on doit s'assurer d'avoir rencontré les deux personnes dont a pigé le prénom avant de terminer l'activité.

ÉVALUATION

RÉINVESTISSEMENT

PHASE 1 : IDENTIFICATION DES STYLES D'ENSEIGNEMENT

BLOC 2 : PRÉSENTATION DE L'OPÉRATION

RÉSULTATS VISÉS :

2.1 Les formateurs sont informés des objectifs poursuivis par le S.E.A. en leur proposant cette opération.

2.2 Les formateurs s'approprient les résultats visés par l'opération.

2.3 Les formateurs adhèrent à l'opération: Établissement d'un contrat clair S.E.A.-FORMATEURS.

2.4 Les formateurs maîtrisent les étapes importantes du déroulement de l'ensemble de l'opération (articulation des phases 1-2-3).

NOTE A L'ANIMATEUR :

1- En communiquant aux formateurs les résultats visés par l'opération, <u>avez soin de les expliciter</u>, c'est-à-dire de les situer dans la réalité organisationnelle et andragogique actuelle du S.E.A.

2- Suite à l'information sur les différentes étapes de l'opération, <u>prenez le temps d'écouter les réactions des formateurs</u>, veillez à ce qu'ils comprennent le sens de l'opération et à ce qu'ils se sentent à l'aise d'exprimer leurs réactions et commentaires.

3- Souvent, dans un groupe qui démarre, la tentation est de se sécuriser en plongeant rapidement dans "l'action". Prendre le temps de s'arrêter à "ce dans quoi on s'embarque" permet d'accélérer la vitesse de croisière en cours de réalisation parce que les participants adhèrent vraiment dès le départ.

4- Au moment d'établir avec les formateurs le "contrat" d'apprentissage, soyez clair sur les implications tant pour vous que pour eux et considérez que <u>l'opération devient leur quand ils en ont compris le sens et sont d'accord pour s'y engager</u>.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ : (2:00h.)

R.E.P.	FORMATEURS
Nous vous suggérons d'organiser le contenu du bloc 2 en deux parties: - buts et objectifs de l'opération; - contrat d'apprentissage S.E.A.-FORMATEURS. 1- Buts et objectifs de l'Opération: - reliez les objectifs poursuivis par le S.E.A. en proposant l'actuelle opération aux interventions antérieures du S.E.A. auprès des formateurs en Education populaire. - présentez les résultats visés par l'opération comme telle ainsi que la description des 3 phases; précisez les modalités organisationnelles et les modalités andragogiques de l'opération. Vous trouverez à l'instrument no. 1 un exemple de l'information à transmettre aux formateurs.	

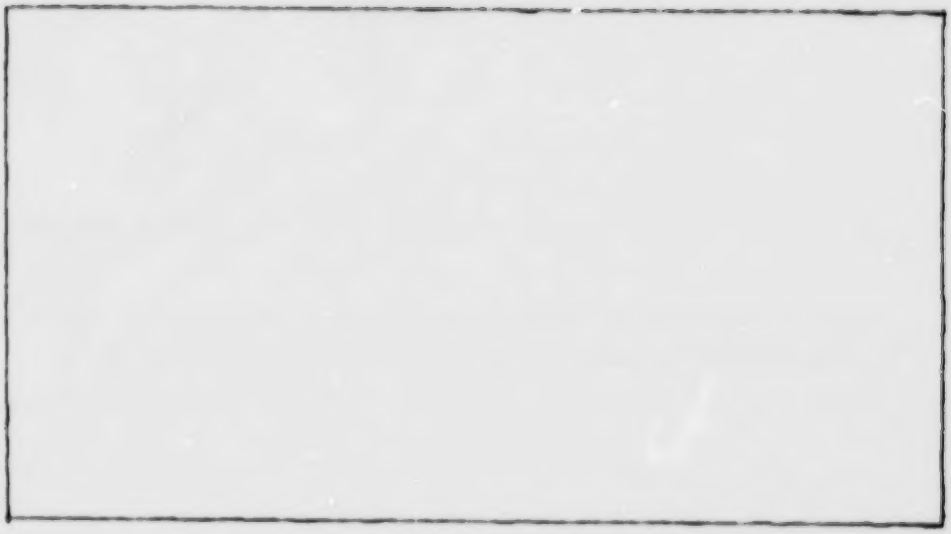
2- Contrat d'apprentissage
S.E.A.-FORMATEURS.

Ce que nous vous proposons ici, c'est de rendre explicite ce que vous attendez des formateurs .....et ce qu'ils sont en droit d'attendre de vous comme S.E.A. dans cette opération, de leur laisser le temps de réagir et d'établir avec eux une entente formelle qui constitue un engagement dans l'opération.

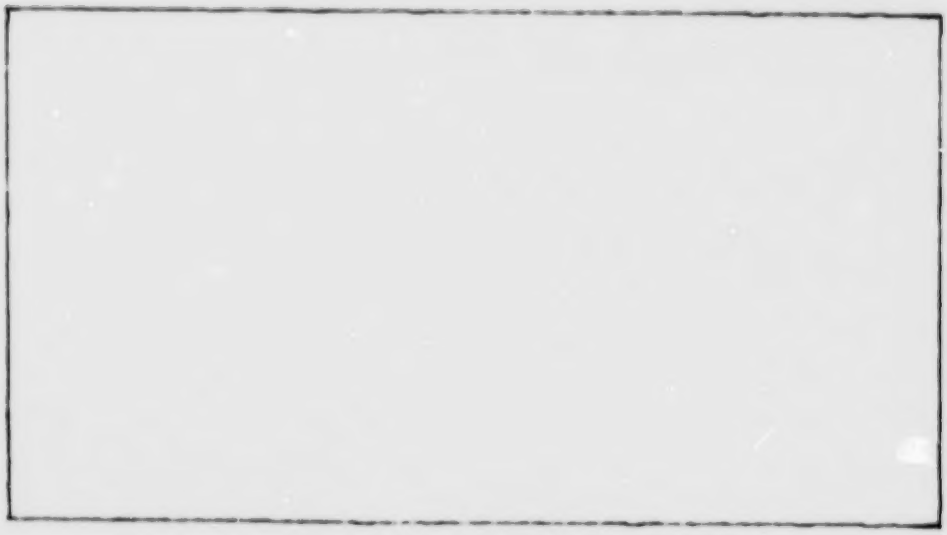
En guise d'entente ou de "contrat", nous vous suggérons d'aller chercher la position des formateurs (accord, désaccord, réticences, craintes, enthousiasme...) en animant le groupe.

Si vous voulez donner un caractère plus structuré et plus théâtral à l'entente, proposez-leur un contrat engageant les deux parties concernées. (exemple à l'instrument no. 2).

ÉVALUATION



RÉINVESTISSEMENT



PHASE I : IDENTIFICATION DES STYLES D'ENSEIGNEMENT

BLOC 3 : PASSATION DE L'INSTRUMENT
"IDENTIFICATION DES STYLES D'ENSEIGNEMENT"

RÉSULTAT VISÉ :

3. Les formateurs complètent individuellement l'instrument d'identification des styles d'enseignement. (instrument no. 3).

NOTE A L'ANIMATEUR :

1- Cette étape de travail est <u>individuelle</u>. Il est donc important que les formateurs saisissent bien la lettre et l'esprit de la consigne de manière à se référer le moins possible à l'animateur ou à d'autres formateurs lors de la passation de l'instrument.

2- Cet instrument veut permettre aux formateurs de se situer par rapport à un certain nombre de comportements possibles en classe avec les étudiants-adultes; donc par rapport à un certain nombre de descriptions de manières d'être et d'agir en classe. En ce sens, il n'y a pas de BONNES et de MAUVAISES REPONSES.

3- Suggérez aux formateurs de compléter l'instrument en se référant concrètement à leur situation en classe. Il s'agit pour le formateur de répondre en se référant à <u>ce qu'il fait habituellement en classe avec les adultes</u>.

- à ce qu'on fait (et non pas) à ce que l'on souhaite faire;
- habituellement (et non pas) de façon exceptionnelle;
- en classe avec les adultes (et non pas) dans une situation idéale.

4- N'accordez pas trop d'importance au titre et au sens précis des variables touchées par l'instrument. Cela n'est que de peu d'utilité pour permettre aux formateurs de se situer par rapport aux divers énoncés de comportement.

5- Invitez les formateurs à accorder plus d'attention au sens général des énoncés de comportements plutôt qu'aux détails de ceux-ci. Il est évident que cet instrument ne contient pas toutes les manières possibles de se comporter en classe. Invitez donc les formateurs à ne pas chercher le comportement qui correspond à toutes les nuances de ce qu'ils font mais plutôt celui qui traduit le plus possible le sens de leur manière d'être et d'agir en situation de classe.

6- Informez les formateurs du fait que l'instrument les invite continuellement à se situer donc à choisir parmi un certain nombre de possibilités. Cela constitue, selon nous, la richesse de cet outil de travail même s'il peut s'avérer parfois difficile de se situer et de choisir.

7- Attention à la variable "Objectifs du secteur éducation populaire". Il n'est pas nécessaire ni utile que l'animateur justifie à ce moment-ci l'existence ou la non-existence d'objectifs de secteur. Que le S.L.A. ait ou non clarifié ses objectifs, que les formateurs en soient ou non informés n'empêchent pas de se situer par rapport aux énoncés qu'on retrouve sous cette variable.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ : (1:30h)

R.E.P.

FORMATEURS

1- Si vous avez terminé les blocs 1 et 2 depuis un certain temps, rappelez brièvement aux formateurs les objectifs et les étapes de travail de la phase 1 de l'opération.

2- Informez les formateurs de

- comment l'instrument est construit ;

- comment le compléter.

Pour cela, revoir la note à l'animateur (page 3) ainsi que la consigne donnée à la page 1 de l'instrument d'Identification des styles d'enseignement.

3- Vérifiez la compréhension de la consigne (l'esprit et la lettre) de manière à ce que les formateurs puissent travailler seuls i.e. sans constamment faire appel à l'animateur ou à d'autres formateurs.

ÉVALUATION

RÉINVESTISSEMENT

PHASE 1 : IDENTIFICATION DES STYLES D'ENSEIGNEMENT

BLOC 4 : ENSEIGNEMENT ET APPRENTISSAGE

RÉSULTATS VISÉS :

4.1 Les formateurs s'approprient leurs comportements caractéristiques (cotes 5) comme formateurs en éducation populaire. Individuellement et collectivement.

4.2 Les formateurs s'interrogent et échangent sur les effets de leurs comportements caractéristiques sur la qualité des apprentissages.

NOTE A L'ANIMATEUR :

1- A cette étape, il s'agit vraiment d'animer le groupe.

- Il s'agit de faire ressortir pour chacun des individus l'ensemble de ses comportements caractéristiques, autrement dit, faciliter pour chacun l'expression de son portrait individuel. A l'animateur: exploiter les ressemblances et les différences pour que le formateur puisse se distinguer.

- Il s'agit aussi de faire une synthèse des portraits individuels de façon à composer un portrait de groupe à partir duquel chacun peut se resituer dans ses ressemblances et ses différences. Autrement dit, à partir du portrait de groupe, chacun prend une conscience plus claire et plus précise de son identité en se différenciant de l'ensemble.

2- Eviter de porter des jugements: il n'y a ni bons, ni mauvais comportements comme tels. Chacun explore ses comportements en groupe selon la confiance qu'il a et que le groupe lui donne.

De même, éviter que le portrait de groupe devienne une norme à laquelle chacun tend à s'ajuster. Le portrait collectif n'est qu'un point de repère pouvant permettre à chacun de s'identifier et de se différencier.

3- *Un détail technique: en ce qui concerne l'instrument no. 4, Annexe A Portrait de mes comportements caractéristiques et assez caractéristiques, les formateurs transcrivent les comportements qu'ils ont coté 5 seulement et répondent aux questions d'appropriation 1-2 et 4. Vous travaillez avec les formateurs à partir de leurs comportements caractéristiques seulement (cotes 5).*

DÉMARCHE - ACTIVITÉ : (4:30h.)

R.E.P.	FORMATEURS
Nous vous suggérons d'organiser le contenu de ce bloc en 2 parties: - traitement de l'annexe A(no.4) mes comportements caractéristiques comme formateur. - traitement de l'annexe B(no.5) effets de mes comportements caractéristiques sur l'apprentissage.	

1- Traitement de l'annexe A (2:00 h.)

EN GROUPE 00:30 h.

a) Accueil à l'atelier de travail.

b) Faites ressortir les liens entre l'instrument "Identification des sytles d'enseignement" et cette étape de travail (comportements caractéristiques, par exemple:

- nous allons considérer les cotes 5 (nous ne tiendrons pas compte des cotes 4,3,2 et 1);

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P. FORMATEURS

- nous allons, à l'étape actuelle, travailler en groupe; le groupe va "recevoir" la démarche de chacun (la démarche individuelle va se faire en groupe);

- suggestion: utiliser comme mise en place le texte "La façade" (instrument no. 6).

c) Précisez les résultats visés dans le bloc 4.

d) Expliquez le travail à faire dans la prochaine étape. (instrument: annexe A)

INDIVIDUELLEMENT 0:30 h.

Une préoccupation:

On demande ici à chacun des formateurs de se reconnaître dans son choix (cotes 5), de se faire un portrait de lui-même (idée d'ensemble) et d'être à même de traduire des comportements qu'il aime ou qu'il n'aime pas en exemples concrets. Qu'un formateur ait

Mandat de travail:

a) Transcrire sur l'annexe A les comportements caractéristiques (cotes 5) à la suite pour chacune des variables.

b) Répondre aux questions

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.	FORMATEURS
beaucoup ou peu à écrire et à dire, c'est "correct". Les questions d'appropriation sont là pour donner des pistes d'exploration et aider le formateur à verbaliser. Un détail technique: l'espace laissé à côté des comportements transcrits (annexe A) permet de répondre aux questions d'appropriation.	d'appropriation qui se trouvent à la fin de l'annexe A.

EN GROUPE 1:00 h.

Mise en commun des résultats du travail individuel de manière à ce que chacun des formateurs s'approprie (fasse sien) ses comportements comme formateur.

Suite à l'expression de tous les formateurs (portrait individuel), faites ressortir, en groupe, des ressemblances et des différences. (se référer à la note de l'animateur)	Chaque formateur fait un portrait de ses comportements (ce qui est significatif pour lui) en essayant d'être le plus concret possible.

2- Traitement de l'annexe B (2:30 h.)

EN GROUPE 00:30 h.

a) Rappel du résultat visé:
les formateurs s'interrogent et échangent sur les effets

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P. FORMATEURS

de leurs comportements caractéristiques (cotes 5) sur la qualité des apprentissages des étudiants-adultes.

b) Cette étape consiste à permettre aux formateurs d'expliciter les effets sur les étudiants-adultes de leurs comportements caractéristiques à partir d'un choix de 2 variables que l'animateur effectue avec le groupe. Rendre explicite les réactions des étudiants sert à se poser la question suivante:

> selon les réactions, est-ce que mes comportements aident ou nuisent à l'apprentissage?
>
> autrement dit,
> comment est-ce que je tiens compte dans l'apprentissage du savoir, savoir-faire et savoir-être?

c) Nous vous suggérons de travailler en 3 temps soient:

1. Individuellement (0:45 h.)
2. En équipe (0:45 h.)
3. En groupe (0:30 h.)

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.	FORMATEURS
1. Individuellement (0:45 h.) Expliquez aux formateurs le travail à faire dans cette étape individuelle. Vous trouverez dans l'instrument no. 7 (annexe C) le cheminement proposé aux formateurs et des exemples d'effets de comportements facilitant ou ne facilitant pas l'apprentissage à partir de la variable CONFLITS.	Mandat de travail individuel (0:45 h.) Complétez l'annexe B, instrument no. 5
2. En équipe (0:45 h.) Pour chacune des variables à traiter (maximum 2), invitez les formateurs qui ont coté le même comportement à se regrouper en équipe de travail. Identifiez dès maintenant les équipes de travail pour les 2 variables que vous choisirez de traiter et assurez-vous que chacune des équipes se nomme un secrétaire.	

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.

FORMATEURS

Proposez-leur le mandat de travail suivant:

Mandat de travail des équipes

Les formateurs énumèrent les effets identifiés et les regroupent en effets positifs (qui facilitent l'apprentissage) et en effets négatifs (qui ne facilitent pas l'apprentissage).

N.B.:

Les équipes ne doivent pas chercher à s'influencer mais à préciser les effets identifiés.

3. En groupe (0:30 h.)

Mise en commun des matériaux de chacune des équipes de travail (les secrétaires de chacune des équipes informent le groupe des résultats du travail de son équipe).

Péricde d'échange: commentaires, réactions, etc...

ÉVALUATION

RÉINVESTISSEMENT

PHASE 1 : IDENTIFICATION DES STYLES D'ENSEIGNEMENT

BLOC 5 : PROFIL DES STYLES D'ENSEIGNEMENT

RÉSULTATS VISÉS :

5.1 Les formateurs identifient leurs styles d'enseignement (styles majeur et complémentaire).

5.2 Les formateurs comprennent l'essentiel du rationnel qui sous-tend le profil des styles d'enseignement.

NOTE A L'ANIMATEUR

1- Dans le présent bloc, il s'agit pour chacun des formateurs d'identifier ses styles majeur et complémentaire et d'en comprendre la rationnalité.

L'étiquette (je suis R.H. par exemple) renferme pour chacun des "images", des perceptions de manières d'être. Nous vous suggérons de faire verbaliser ces perceptions (jeu de la devinette) et de vous en servir pour exposer aux formateurs le rationnel qui sous-tend chacun des styles.

2- Si vous en avez le temps, invitez ensuite les formateurs à donner des exemples de comportements en situation de classe qui traduisent leur style majeur. C'est une bonne façon pour vous et pour eux de "concrétiser" la compréhension de chacun des styles représentés et de réajuster des percetpions qui pourraient être erronées.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ : (2:00h.)

R.E.P. FORMATEURS

La poursuite des résultats visés au bloc 5 se fera en 2 étapes soient:

- établissement du profil des styles d'enseignement;

- rationnel qui sous-tend les styles d'enseignements;

1- Etablissement du profil des styles d'enseignement (1:00h.).

A l'aide de l'instrument Profil des styles d'enseignement (instrument no.8) chacun des formateurs trace le profil de ses styles d'enseignement.

Cet instrument comporte 3 étapes que nous vous suggérons d'aborder une à une avec le groupe de formateurs. Pour chacune de celles-ci, le patron de travail suivant s'applique:

a) expliciter la consigne,

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.

FORMATEURS

b) en vérifier la compréhension et
c) réaliser l'étape de travail comme telle.

Les formateurs complètent les étapes 1, 2 et 3 de l'instrument Profil des styles d'engnement.

Il s'agit de cheminer comme groupe à chacune des étapes de manière à ce que tous les formateurs aient complété une étape avant de passer à une autre. Chacun des formateurs devrait ainsi tracer son profil en saisissant bien comment il y arrive.

Tracer son "profil d'enseignement" recèle un certain caractère de JEU. Il est intéressant de l'exploiter de manière à canaliser l'excitation qui souvent se développe au sein du groupe lors de cette étape de travail.

Tous les formateurs ont complété l'instrument Profil des styles d'enseignement.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.	FORMATEURS
Tous les formateurs ayant complété l'instrument, nous vous suggérons de formaliser le JEU de la devinette qui plus souvent qu'autrement se met en branle spontanément. Concrètement, pour chacun des formateurs, à tour de rôle, les autres membres du groupe sont invités à s'exprimer sur ce qu'ils croient être le style majeur du formateur concerné. Par exemple, pour M. ou Mme X, les autres formateurs tentent d'identifier son style majeur et de préciser sur quels comportements ou attitudes ils se basent pour en arriver à cette hypothèse. A cette étape, l'animateur devrait prévoir colliger sur des grandes feuilles les matériaux qui ressortent du JEU. Ceux-ci seront utiles lors de l'étape 2 du présent bloc, particulièrement les comportements ou attitudes qui appuient les devinettes	JEU de la devinette.

de chacun. En plus, il est utile de noter sur d'autres grandes feuilles les styles majeur et complémentaire de chacun des participants. Exemple:

Sur des multifeuilles, une pour chacun des styles, regrouper les noms des formateurs qui s'y retrouvent en indiquant entre parenthèse le style complémentaire.

STYLE DEMOCRATIQUE	...
NOM (style complémentaire)	
NOM (style complémentaire)	
Etc.	

Donc, au fur et à mesure que se déroule le jeu de la devinette, l'animateur collige

a) l'ensemble des commentaires (comportements et attitudes) qui appuient les "devinettes" de chacun et

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.

FORMATEURS

b) les styles majeur et complémentaire de chacun des formateurs.

N.B.: L'animateur peut se faire aider d'un participant pour ce faire.

2- Rationnel des styles d'enseignement (1:00h.)

A partir des matériaux de l'étape 1 ci-dessus i.e. comportements et attitudes accolés à chacun des styles.

L'animateur fait un exposé synthèse sur

- la définition de chacun des styles et
- les liens qui existent entre eux.

Pour ce faire, vous servir des instruments suivants:

- Les styles d'enseignement (instrument no. 9).
- Répartition graphique des styles d'enseignement (instrument no. 10).

N.B.: Ne pas perdre de vue

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.	FORMATEURS
. que les styles proposés constituent des styles théoriquement "purs". Ça ne se retrouve pas comme tel dans la réalité quotidienne. . Bien faire ressortir l'axe tâche - personne comme élément intégrateur des différents styles.	

ÉVALUATION

RÉINVESTISSEMENT

PHASE 1 : IDENTIFICATION DES STYLES D'ENSEIGNEMENT

BLOC 6 : ÉVALUATION

RÉSULTATS VISÉS :

6.1 Les formateurs échangent à partir de ce qui a été significatif pour eux lors de la phase 1.

NOTE A L'ANIMATEUR:

1- Nous prenons pour acquis qu'à chacune des rencontres avec les formateurs (ou journées de travail), vous avez fait un retour (évaluation) avec eux sur le déroulement de la journée, le fonctionnement du groupe, les apprentissages faits durant la journée. Vous avez aussi à chaque fois, comme suggéré, fait un retour sur votre animation et fait le point sur ce que vous alliez réinvestir à la rencontre suivante. Cela constitue votre matériel de base pour préparer le présent bloc d'évaluation.

2- A cette étape, il s'agit de formaliser ou de prendre le temps de s'arrêter pour faire le point avec les formateurs principalement sur ce qu'ils <u>ont appris</u> à la phase 1. Ce qu'ils ont appris ou ce qui a été significatif pour eux comme enseignants.

Dans la démarche-activité qui suit, vous trouverez quelques pistes ou thèmes d'évaluation. Nous croyons que vous avez la tâche de choisir et de proposer des thèmes d'échange aux formateurs en tenant compte du fonctionnement et du travail réalisé avec votre groupe.

Nous croyons également que plus vos questions seront <u>ouvertes</u>, plus elles permettront aux formateurs de s'exprimer librement et plus ils seront en mesure d'étoffer les apprentissages faits.

3- *Invitez-les aussi à rester attentifs en situation de classe à ce qui a été significatif pour eux et à "essayer" de nouvelles façons de faire conséquentes aux prises de conscience qu'ils ont faites.*

DÉMARCHE - ACTIVITÉ : (1:00h.)

R.E.P.	FORMATEURS
1- Évaluation. Nous vous suggérons de travailler en groupe dans un modèle d'échange. Il est utile que l'animateur propose aux formateurs certaines cibles d'évaluation. Il ne s'agit pas de les traiter toutes mais plutôt de les utiliser comme avenues possibles à explorer. Invitez les formateurs à se centrer sur ce qu'ils ont appris de significatif pour eux en regard de ces différentes cibles. Ne forcez pas l'expression mais invitez les formateurs à faire un effort d'identification pour eux-mêmes. Cibles d'évaluation. . Atteinte des résultats visés. . Activités de travail proposées. . fonctionnement du groupe. . Style d'animation. . Style de participation. . Apprentissages réalisés. . Observations faites en situation de classe. . Etc.	Les formateurs échangent entre eux sur leurs acquis suite à la phase 1.

ÉVALUATION

RÉINVESTISSEMENT

PHASE 2: IDENTIFICATION DES BESOINS DE PERFECTIONNEMENT ET D'ENCADREMENT DES FORMATEURS

PHASE 2 : IDENTIFICATION DES BESOINS DE PERFECTIONNEMENT ET D'ENCADREMENT DES FORMATEURS.

BLOC 1 : RÉSULTATS VISÉS PAR LA PHASE 2.

RÉSULTATS VISÉS:

1.1 Les formateurs saisissent la continuité entre la PHASE 1 et la PHASE 2 de l'opération.

1.2 Les formateurs s'approprient l'orientation, les résultats visés ainsi que les modalités organisationnelles et andragogiques de la Phase 2.

NOTE A L'ANIMATEUR

1- Orientation de phase 2

La phase 2 constitue en quelque sorte un "test de réalisme" à notre volonté et notre capacité de changement. Le passage d'une réflexion sur nos pratiques pédagogiques (phase 1) à un agir sur celles-ci (phase 2) s'avère tout autant exigeant et impliquant. Il s'agit, en fait, d'identifier:

a) ce qu'on veut changer dans nos pratiques comme formateur;
b) les moyens concrets à envisager pour infléchir les situations de formation que l'on considère insatisfaisantes.

La phase 1 nous invitait à évaluer nos forces et nos faiblesses comme formateur. La phase 2 nous convie à agir à partir de celles-ci. La responsabilité d'agir m'appartient entièrement. Les étudiants, les autres formateurs et le S.E.A. ne peuvent que supporter cette volonté de changement, non l'amorcer de l'intérieur.

2- Phase 2: les formateurs identifient leurs besoins de perfectionnement et d'encadrement prioritaires.

Il s'agit essentiellement d'une phase de travail qui veut faciliter aux formateurs l'identification de leurs besoins de perfectionnement et d'encadrement.

Au terme de la phase 2, le S.E.A. aura en main ce que

Les formateurs en éducation populaire considèrent comme étant leurs besoins prioritaires de perfectionnement et d'encadrement. Les formateurs auront de plus établi la problématique qui sous-tend chacun de ses besoins et inventorié certaines pistes de solutions possibles (perfectionnement et encadrement).

Il est important qu'à ce moment-ci (Bloc 1, Phase 2) l'animateur informe les formateurs du traitement et des suites qui seront donnés aux matériaux issus de la phase 2.

3- *Phase 2 → Phase 3. Le S.E.A. donne des suites aux besoins de perfectionnement et d'encadrement des formateurs.*

Nous proposons au S.E.A.

1) *de parcourir le même cheminement que celui réalisé par les formateurs lors des phases 1 et 2 c'est-à-dire d'identifier son orientation et ses besoins comme organisation en éducation populaire;*

2) *d'en arriver à un plan de travail qui tienne compte à la fois des besoins des formateurs et des besoins du S.E.A.*

En d'autres termes,

Les thèmes de perfectionnement et d'encadrement retenus comme prioritaires par les formateurs correspondent-ils aux objectifs du S.E.A. en éducation populaire?

Oui

Si oui le S.E.A. cautionne les thèmes retenus par les formateurs et le travail se poursuit.

Phase 3
Etape 1

Non

Si non,

. qu'est-ce que le S.E.A. entérine?
. qu'est-ce que le S.E.A. n'entérine pas?
. que veut-il voir modifier aux thèmes retenus?

Prise de décision

Phase 3
Etape 1

A cette étape 1 de la phase 3, le S.E.A. a entre les mains: (peu importe qu'il cautionne intégralement ou partiellement les thèmes retenus par les formateurs)

- les thèmes de perfectionnement (variables prioritaires)
- les grandes lignes de la problématique reliée à chacun des thèmes
- quelques pistes de solutions possibles.

A ce moment-là, il ne reste plus qu'à OPÉRATIONNALISER ce plan de travail. C'est essentiellement ce que proposent les étapes ① et ② de la Phase 3, les étapes ③ et ④ permettant aux formateurs de réagir à l'offre de perfectionnement et d'encadrement du S.E.A.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ : (1:00h.)

R.E.P. FORMATEURS

Pour réaliser ce bloc de travail nous suggérons à l'animateur de s'inspirer des matériaux suivants:

. Phase 1, Bloc 2

. Phase 2, Bloc 1 (Note à l'animateur)

. Phase 2, Bloc 2

Il s'agit essentiellement d'informer les formateurs:

1) de l'orientation, des résultats visés et des modalités organisationnelles et andragogiques de la phase 2;

2) du traitement et des suites qui seront donnés par le S.E.A. aux besoins prioritaires de perfectionnement et d'encadrement retenus.(c.f. Note à l'animateur, point 3).

Il est important que l'animateur s'assure que les formateurs comprennent le cheminement qu'ils parcoureront dès maintenant à la présentation par le S.E.A. d'une offre de perfectionnement et d'encadrement.

ÉVALUATION

RÉINVESTISSEMENT

PHASE 2 : IDENTIFICATION DES BESOINS DE PERFECTIONNEMENT ET D'ENCADREMENT DES FORMATEURS

BLOC 2 : IDENTIFICATION DES VARIABLES PRIORITAIRES
INVENTAIRE DE SOLUTIONS AUX DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

RÉSULTATS VISÉS :

2.1 Les formateurs identifient les trois comportements caractéristiques (cotes 5) sur lesquels ils souhaitent travailler en priorité.

2.2 L'atelier de travail identifie les trois comportements les plus caractéristiques qui lui sont prioritaires (tendance vers un consensus de groupe).

2.3 Les formateurs établissent une problématique commune et explorent des solutions possibles aux difficultés identifiées.

NOTE A L'ANIMATEUR:

1- Pour atteindre le premier résultat visé, nous vous proposons d'utiliser un instrument (instrument no. 11) servant à chacun des formateurs à faire un choix de variables (comportements caractéristiques) sur lesquels il désire s'améliorer. Comme point de départ, les formateurs détiennent deux sources d'information:

- leurs comportements caractéristiques (cotes 5) de l'annexe A;
- les effets de certains comportements caractéristiques (annexe B).

On serait tenté de croire ceci: plus un formateur a identifié ses façons d'agir en situation de classe et les a reconnues facilitantes ou non facilitantes dans l'apprentissage, plus il sera en mesure de reconnaître ce qui va et ce qui est à améliorer dans ses pratiques. En effet, à cette étape, les formateurs s'interrogent sur "quoi améliorer en fonction de l'apprentissage des étudiants-adultes".

2- Le second résultat visé propose de tendre vers un consensus de groupe. Pour les formateurs (en triade puis en groupe), il s'agit de s'informer des priorités de chacun, d'expliciter le pourquoi des thèmes choisis et de s'inter-influencer pour en arriver à un choix commun. En ce sens, le travail de l'animateur est de veiller à

ce que chacun des formateurs se retrouve dans les priorités retenues par l'ensemble concerné. Nous pensons que chacun a besoin de se sentir impliqué à tous les moments du cheminement de groupe.

3- L'animateur facilite le cheminement des formateurs, individuellement et en groupe, de façon à ce qu'ils en arrivent à faire le choix (priorités de perfectionnement) qui convient pour eux.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ : (5:00h.)

R.E.P.	FORMATEURS
Nous vous suggérons d'organiser le contenu de ce bloc en deux parties: - identification de variables prioritaires; - inventaire de solutions aux difficultés rencontrées.	
1- <u>Identification de variables prioritaires</u> (3:30h.)	
EN GROUPE 00:30 h.	
Si vous avez renouvelé le contrat d'apprentissage (proposition du bloc précédent) vous vous êtes engagé(e) à faciliter le cheminement des formateurs, individuellement et en groupe.	les formateurs ont exprimé une volonté d'agir sur leurs pratiques (i.e. identifier leurs <u>besoins</u> de perfectionnement)
a) Présentez l'instrument no. 11: à quoi sert-il? (1er résultat visé)	les formateurs identifient les trois comportements caractéristiques (cotes 5) sur lesquels ils souhaitent travailler en priorité.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.	FORMATEURS
b) Explicitez les trois consignes de l'instrument: 1ère consigne: évaluation et codification de mes comportements caractéristiques (cotes 5). Etre explicite à propos de l'auto-évaluation du comportement: 1) en fonction de l'apprentissage; 2) en fonction de la disposition à bouger (je veux l'améliorer, le remplacer) ou à ne pas s'en occuper (je le garde tel quel).	Les formateurs conviennent qu'ils s'auto-évaluent en fonction de l'apprentissage des étudiants-adultes i.e. "est-ce que mon comportement facilite l'apprentissage (savoir, savoir-faire, savoir-être)?"
2ème consigne: formulation des éléments à améliorer ou du comportement de rechange.	Les formateurs comprennent qu'ils explicitent quoi améliorer ou qu'ils expriment le comportement de rechange.
3ème consigne: établissement de priorités.	Les formateurs sont d'accord pour faire le choix de 3 comportements à améliorer ou à changer (3 variables prioritaires).
c) Proposer aux formateurs	INDIVIDUELLEMENT - 1:30h.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.	FORMATEURS
d'amorcer seuls leurs processus d'identification de besoins; la dyade peut être utilisée comme moyen de dépannage par la suite. d) Soyez disponible au formateur qui le demande pour faciliter sa démarche d'auto-évaluation.	Mandat de travail: a) compléter l'instrument no.11 (avoir en main l'annexe A et l'annexe B). b) inscrire sur une multifeuille les 3 variables qui sont prioritaires pour chacun (celles qui correspondent aux 3 comportements prioritaires).
Présentez le 2ème résultat visé: l'atelier de travail identifie les trois comportements les plus caractéristiques qui lui sont prioritaires.	
En expliciter la rationnalité: à partir de leurs besoins individuels, les formateurs vont s'entendre (interagir entre eux) de façon à en arriver à des besoins collectifs.	Le formateur comprend qu'il a à situer ses priorités par rapport aux autres et à les soutenir de telle sorte qu'il puisse se reconnaître dans les priorités de l'ensemble.
Pour chacune des étapes, en triade puis en atelier, proposez la démarche suivante: - informer les autres de ses priorités, en expliciter le pourquoi;	

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.F.	FORMATEURS
- discuter, s'inter-influencer puis faire des choix (3 priorités).	Les formateurs acceptent de "jouer le jeu" dans une attitude d'ouverture aux autres.
L'animateur peut dépanner au besoin.	EN TRIADE - 0:30h. Mandat de travail: À partir des 3 priorités de travail de chacun des formateurs, dégager 3 variables prioritaires (sans ordre).
L'animateur fait la liste des 3 priorités de travail de chacune des triades sur une multifeuille.	
EN GROUPE 01:00h. A partir de la liste des 3 variables prioritaires (sans ordre) de chacune des triades, le groupe de formateurs détermine les 3 variables à retenir et les ordonne par ordre de priorité.	
La démarche a été proposée précédemment. A ce moment-ci, animez le groupe en veillant à ce que.....	chaque formateur "trouve son compte" dans les priorités retenues par le groupe.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P. FORMATEURS

2- Inventaire de solutions aux difficultés rencontrées (1:30h.)

Le groupe a identifié les variables sur lesquelles il veut travailler, par ordre de priorité.

Il s'agit de faire une synthèse des difficultés rencontrées pour chaque variable prioritaire et d'explorer des solutions possibles qui se traduiront en activités d'encadrement ou de perfectionnement.

Faire une synthèse veut dire se servir du matériel qu'on a déjà:

- annexe B : effets sur l'apprentissage;
- instrument no.11:
  . ce qu'on veut améliorer
  . ce qu'on veut changer;
- le contenu des discussions en triade et en groupe pour établir des priorités.

Explorer des solutions possibles veut dire énumérer des formes d'activités susceptibles de diversifier les manières d'agir des formateurs devant les difficultés identifiées.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ :

R.E.P.

FORMATEURS

N.B. Nous vous suggérons d'inciter les formateurs à rechercher des solutions qui font appel à leurs ressources et à celles de leur environnement.

Présentez l'instrument no.12 et expliquez le mandat de travail; la démarche peut être:

- chacun précise ses difficultés par rapport à la variable prioritaire; on établit une problématique commune.
- listing de moyens susceptibles de contribuer à la solution des difficultés identifiées.

EN TRIADE - 0:45h.

Mandat de travail:

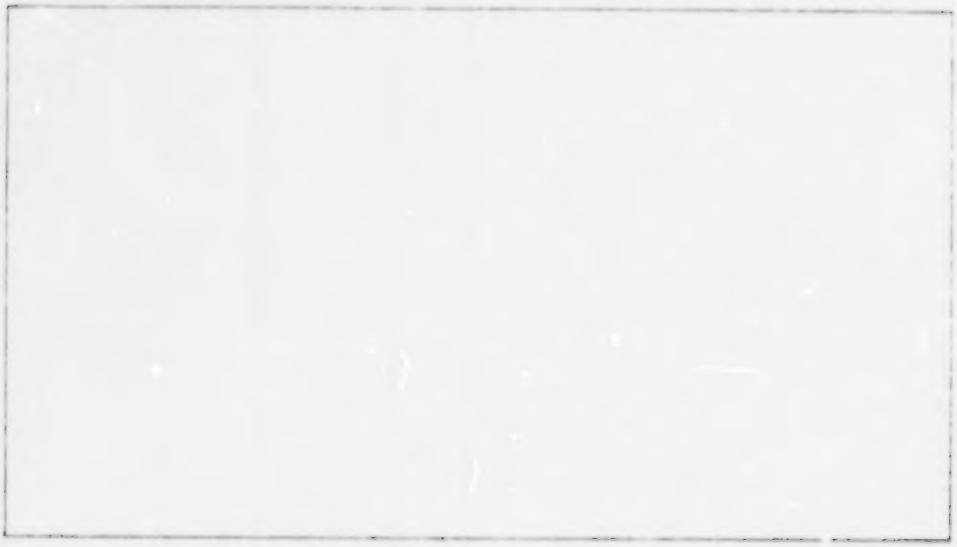
à l'aide de l'instrument no.12, chaque triade explore une variable prioritaire (difficultés rencontrées - solutions possibles).
N.B. Toutes les variables prioritaires seront explorées.

EN GROUPE 00:45h.

Mise en commun des difficultés et des solutions envisagées par chacune des triades pour chacune des variables.

Allez chercher ..... les réactions des autres formateurs sur la pertinence des solutions présentées.

ÉVALUATION



RÉINVESTISSEMENT

PHASE 3: PLANIFICATION (ET RÉALISATION) DES SUITES A DONNER A L'IDENTIFICATION DES BESOINS (PHASE 2)

PHASE 3 : RÉSULTATS VISÉS (R.E.P.)

Au terme de la phase 3, le R.E.P. aura:

1- élaboré une planification provisoire des objectifs et moyens à mettre en oeuvre pour donner suite aux besoins exprimés lors des phases 1 et 2 ;

2- présenté aux formateurs la planification provisoire et procédé à l'inscription des formateurs intéressés. (Planification négociée) ;

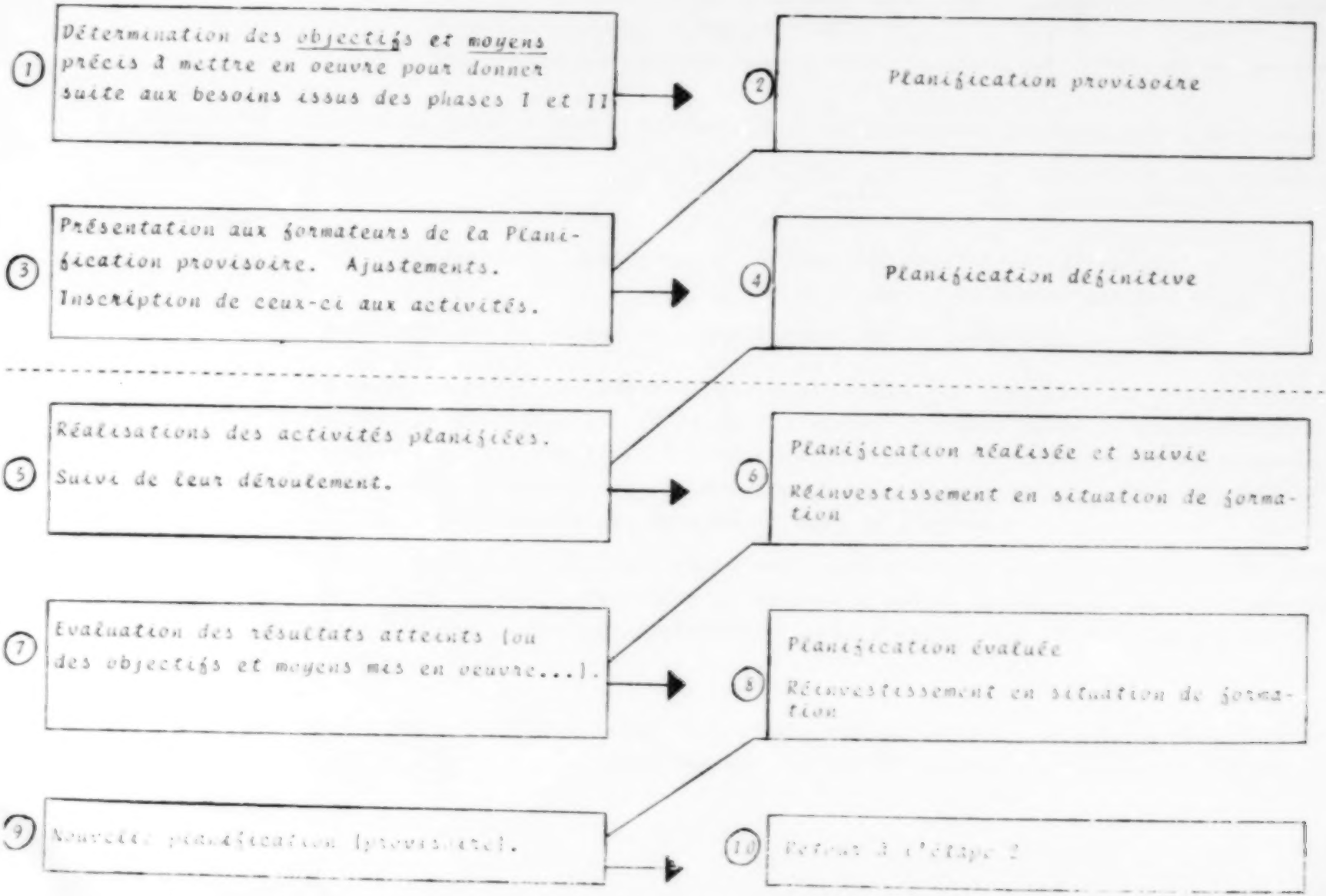
3- élaboré la planification définitive;

4- assuré la réalisation des activités planifiées et le suivi de leur déroulement. (Évaluation formative);

5- évalué les résultats atteints et non atteints par la planification réalisée. (Évaluation sommative) ;

6- élaboré une nouvelle planification.

PHASE 3 : ÉTAPES PRINCIPALES



PHASE 3 - ÉTAPES ① et ②

Détermination des objectifs et moyens précis à mettre en oeuvre pour donner suite aux besoins issus des phases 1 et 2. → planification provisoire

INTRODUCTION : Selon Le Petit Robert (Edition 1976) la planification "consiste à déterminer des objectifs précis et à mettre en oeuvre les moyens propres à les atteindre".

Ces deux ingrédients soient: ① Détermination d'objectifs précis et
② Mise en oeuvre de moyens propres à les atteindre

constitueront le centre de votre PLANIFICATION PROVISOIRE.

D'autres ingrédients pourront s'ajouter selon vos habitudes et vos habiletés à planifier des activités de perfectionnement et aussi selon le degré de fonctionnalité que vous attribuez à un tel outil. Nous vous suggérons d'utiliser un instrument de planification avec lequel vous êtes familier. Cela facilitera votre travail auprès des formateurs lors de l'étape 3 .

Par ailleurs, si vous souhaitez vous rafraîchir là-dessus, consultez le porteur du D.P. chez-vous. Peut-être connaît-il d'autres instruments de planification! Dans la même veine, une cueillette auprès d'autres C.E.P. pourrait s'avérer fructueuse!

A toutes fins utiles, nous vous proposons une démarche et une instrumentation pour arriver à une planification provisoire. (Étapes 1 et 2)

PHASE 2 - ÉTAPES ① et ②

Détermination des objectifs et moyens précis à mettre en oeuvre pour donner suite aux besoins issus des phases 1 et 2.	→	Planification provisoire

RÉSULTAT VISÉ:

Au terme des étapes 1 et 2, le R.E.P. aura

élaboré une planification provisoire des objectifs et moyens à mettre en oeuvre pour donner suite aux besoins exprimés lors des phases 1 et 2.

N.B.: Les étapes ① et ② de la phase 2 ne concernent que le R.E.P. et le S.E.A. Les formateurs n'y sont pas représentés.

PHASE 3 - ÉTAPES (3) et (4)

RÉSULTAT VISÉ:

Au terme des étapes 3 et 4, l'animateur (le R.E.P.) aura présenté aux formateurs la planification provisoire et procédé à l'inscription des formateurs intéressés.
(planification provisoire → planification définitive)

NOTE À L'ANIMATEUR:

Il s'agit essentiellement pour l'animateur (le S.E.A.) de présenter aux formateurs d'éducation populaire chacun des projets planifiés (étapes 1 et 2) et d'en vérifier l'adéquacité. Les phases 1 et 2 ayant permis aux formateurs d'exprimer leurs besoins de perfectionnement et d'esquisser certaines solutions possibles, les modifications à apporter aux activités de perfectionnement planifiées devraient être mineures.

PHASE 3 - ÉTAPES (5) à (10)

Il s'agit des étapes qui recouvrent la réalisation des différents projets et leur évaluation.

Ne pas oublier l'importance du SUIVI et du RÉINVESTISSEMENT à assurer tout au long de la réalisation des différentes activités.

DÉMARCHE - ACTIVITÉ : (3:00h.)

ANIMATEUR	FORMATEUR
Nous vous proposons de vous référer à la démarche-activité du bloc 2 de la Phase 1. (Présentation de l'opération). Quoique les matériaux que vous présentez ici sont différents de ceux du bloc 2 de la Phase 1, il s'agit essentiellement d'une démarche visant les mêmes objectifs.	

ÉTAPE ① : DE QUOI S'AGIT-IL?

Il s'agit essentiellement de concevoir et élaborer un programme planifié d'activités de perfectionnement susceptibles de répondre aux besoins issus des phases 1 et 2.

Une analogie: il s'agit de votre Plan de cours. Au même titre que vous demandez aux formateurs de planifier leurs interventions de formation auprès des adultes... de même il serait utile de planifier vos interventions de "formation" auprès des formateurs.

UNE DÉMARCHE ET UNE INSTRUMENTATION

a) Résultat visé: le R.E.P. aura élaboré une planification provisoire des suites à donner aux besoins exprimés lors des phases 1 et 2.

b) Démarrage: donnez-vous les conditions de travail dont vous avez besoin. Débranchez le téléphone et faites-vous oublier pour quelque temps. Planifier peut s'avérer très stimulant mais aussi très ennuyeux. Cela dépend de vous. Entreprenez cette activité comme s'il s'agissait d'un jeu.

c) Matériel requis: papier, crayons, gomme à effacer, les priorités retenues à la phase 2, vos notes de travail depuis le début de l'opération, etc.

Aussi: le goût de s'y mettre.

d) Durée: Prévoir approximativement une heure de travail par priorité retenue.

c) Conception, élaboration et planification.... C'est parti!

1. Listing des priorités de perfectionnement

Nous faisons l'hypothèse qu'au terme de la phase II vous en êtes arrivés à dégager ...
- des besoins de perfectionnement
- des besoins de perfectionnement prioritaires
- sur lesquels s'accordent les formateurs

LISTING DES PRIORITÉS

Vous travaillez à partir de ces quelques priorités.

2. Listing d'activités susceptibles de répondre aux priorités retenues

Pour chacune des priorités de perfectionnement faites un listing d'activités susceptibles d'y répondre. Il ne s'agit pas d'arrêter votre choix sur une ou deux activités mais d'essayer d'en imaginer plusieurs qui soient susceptibles de répondre au besoin exprimé.

BRAINSTORMING
. ACTIVITÉS
. APPRENTISSAGES
. COÛTS

3. Apprentissages

Pour chacune des activités, précisez les apprentissages qu'elles permettent d'atteindre.

4. Coûts

Précisez pour chacune des activités les coûts humains et financiers, pour la personne-ressource et les formateurs.

PRISE DE DÉCISION/ ACTIVITÉS

5. Compte tenu des ressources humaines et financières du S.E.A. ainsi que des priorités à satisfaire, vous identifiez l'ACTIVITÉ que vous retenez pour chacune des priorités.

DESIGN DES ACTIVITÉS

6. Pour chacune des activités de perfectionnement retenue, vous complétez le "plan" suivant:

DESIGN DES ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT

A. Description de l'activité

B. Description de la démarche

C. Instruments

D. Résultats visés

E. Durée de l'activité

F. Matériel requis

G. Évaluation

H. Réinvestissement

DESIGN DES ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT

Pour chacune des priorités retenues

A. *Description de l'activité*

Vous décrivez le plus explicitement possible les étapes de travail que vous proposez aux formateurs de franchir pour répondre à la priorité x. A la lecture de cette description, un formateur devrait avoir une représentation claire du déroulement de l'activité.

B. *Description de la démarche*

Vous décrivez le plus explicitement possible l'encadrement que vous assurerez aux formateurs lors des différentes étapes de travail que vous leur proposez. A la lecture de cette description, un autre animateur devrait être capable de jouer le même rôle.

C. *Instruments*

1. Quels sont les instruments que vous utiliserez lors de cette activité pour jouer votre rôle d'animateur?

2. Quels sont les instruments que vous proposerez aux formateurs lors de cette activité pour qu'ils puissent franchir les différentes étapes du travail proposé?

D. *Résultats visés*

Précisez quels sont les apprentissages que devrait permettre l'activité que vous suggérez aux formateurs. Soyez explicite.

E. *Durée de l'activité*

Combien de temps dure cette activité? Combien de temps durent les principales étapes?

F. *Matériels requis*

Mis à part les instruments, besoin est-il d'autres matériels? Imaginez le déroulement de l'activité. Tout ce dont vous aurez besoin et tout ce dont les formateurs auront besoin est-il disponible?

G. *Évaluation*

Que prévoyez-vous évaluer?
Comment procéderez-vous?

PLANIFICATION DES ACTIVITÉS

7A Établissement de l'échéancier des différents projets (PRIORITÉ → ACTIVITÉ)

Priorité x -- Activité x	Personne-ressource		Formateurs	
Organisation				
Réalisation				
Suivi				
Évaluation				
	J/H	Echéance	J/H	Echéance

7B Établissement des coûts humains et financiers des différents projets (PRIORITÉ → ACTIVITÉ)

Priorité x → Activité x

Personne-ressource		Formateurs	
J/H	$	J/H	$

SV. HESE

PLANIFICATION PROVISOIRE

6. Pour chacun des projets (PRIORITÉ → ACTIVITÉ), vous êtes maintenant en possession des informations suivantes:

PRIORITÉ → ACTIVITÉ

- Priorité : Titre
- Activité : Titre
- Design :
  - . Description de l'activité
  - . Description de la démarche
  - . Instruments
  - . Résultats visés
  - . Durée de l'activité
  - . Matériel requis
  - . Évaluation
- Planification:
  - . Échéancier
  - . Coûts humains et financiers/P.R. et Formateurs